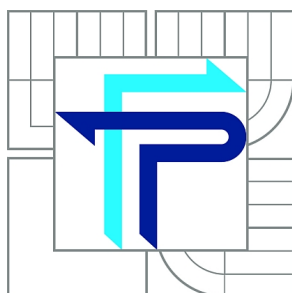




VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

MARKÉTA ŠOTOLOVÁ

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

Mgr. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2014

Tato verze bakalářské práce je zkrácená (dle Směrnice děkana č. 2/2013). Neobsahuje identifikaci subjektu, u kterého byla bakalářská práce zpracována (dále jen „dotčený subjekt“) a dále informace, které jsou dle rozhodnutí dotčeného subjektu jeho obchodním tajemstvím či utajovanými informacemi.

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Šotolová Markéta

Účetnictví a daně (6202R049)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením

v anglickém jazyce:

Analysis of the Employment of People with Disabilities

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza současného stavu

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

ČERVINKA, T. a kol. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. Personalistka. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7357-858-9.

VYBÍHAL, V. a kol. Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce. 16. vydání. Praha: Grada, 2013. 464 s. ISBN 978-80-247-4627-2.

VYSOKAJOVÁ, M. a kol. Zákoník práce: komentář. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 800 s. ISBN 978-80-7478-015-8.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2013/2014.

L.S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 02.06.2014

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle platných právních předpisů České republiky. Podává přehled základních pojmů z oblasti pracovního práva, daní a ekonomiky, spojených se zaměstnáváním těchto osob. Předkládá návrhy pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou pro zaměstnavatele nejen ekonomicky, ale i morálně výhodné.

Abstract

The Bachelor thesis deals with an employment of people with disabilities in accordance with applicable regulations of the Czech Republic. It provides an overview of concepts in the field of labor law, taxation and economics, connected with employing these people. It presents proposals to the employment of people with disabilities that are not only economically, but also morally profitable for an employer.

Klíčová slova

Zaměstnavatel, zaměstnanec, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odměňování zaměstnanců.

Key words

Employee, employer, employment of people with disabilities, remuneration of employees.

Bibliografická citace práce:

ŠOTOLOVÁ, M. *Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2014. 67 s. Vedoucí bakalářské práce
Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským, ve znění pozdějších předpisů).

V Brně dne 6. června 2014

.....

Podpis

Poděkování

Ráda bych poděkovala Mgr. Heleně Musilové za ochotu, pomoc a poskytnutí cenných rad a připomínek. Dále bych tímto chtěla poděkovat společnosti Nyklíček a spol. s r.o. za poskytnuté informace. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat mé rodině za podporu a trpělivost.

OBSAH

ÚVOD.....	12
CÍLE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ	13
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	14
1.1 Pracovněprávní vztahy.....	14
1.2 Účastníci pracovně právních vztahů	14
1.2.1 Zaměstnavatel	15
1.2.2 Zaměstnanec	16
1.3 Vznik pracovního poměru	16
1.4 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	17
1.4.1 Odvod do státního rozpočtu	18
1.4.2 Náhradní plnění.....	19
1.5 Osoby se zdravotním postižením.....	20
1.5.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	21
1.6 Podpora při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	21
1.6.1 Společensky účelné pracovní místo	22
1.6.2 Chráněné pracovní místo	23
1.7 Odměňování.....	24
1.7.1 Výpočet mezd	25

1.7.2 Účtování mezd	27
1.8 Zdanění příjmů zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením	28
1.9 SWOT analýza.....	29
1.10 Hodnocení finanční situace podniku.....	29
2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	31
2.1 Základní údaje o zaměstnavateli	31
2.1.1 SWOT analýza	32
2.2 Zaměstnanci společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.....	33
2.3 Finanční situace společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.	35
2.3.1 Výsledek hospodaření.....	36
2.3.2 Ukazatele zadluženosti	37
2.4 Mzdové náklady a průměrná mzda.....	37
2.5 Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením dle §81 zákona o zaměstnanosti ve společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.	40
2.5.1 Průměrný roční přepočet zaměstnanců	40
2.5.2 Odvod do státního rozpočtu	41
2.5.3 Odebírání výrobků a služeb	41
2.6 Příspěvky pro zaměstnavatele od Úřadu práce.....	42
2.6.1 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa	42
2.6.2 Příspěvek na společensky účelné pracovní místo	42

3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	45
3.1	Hodnocení finanční situace podniku a návrhy na její zlepšení	45
3.2	Pracovní pozice vhodné pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením	45
3.3	Mzdové náklady spojené s navrhovanými pozicemi.....	46
3.4	Návrhy pro plnění povinného podílu u zaměstnavatele Nyklíček a spol. s.r.o.	51
3.5	Porovnání návrhů pro plnění povinného podílu	58
	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	63
	SEZNAM TABULEK	66
	SEZNAM GRAFŮ	66
	SEZNAM OBRÁZKŮ	67
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	67
	SEZNAM PŘÍLOH.....	67

ÚVOD

Zaměstnání je pro člověka jednou z nejdůležitějších věcí v životě a to z několika důvodů. Tím nejdůležitějším důvodem je podle mého názoru to, že zaměstnání je pro většinu lidí hlavním zdrojem finančních prostředků. V dnešní době ale není vůbec snadné najít práci, která by nás zcela uspokojovala. Snadné to nemají ani lidé se zdravotním postižením, kteří také mají právo být zaměstnaní.

Důvod, proč jsem si vybrala toto téma, je, že mám ve svém blízkém okolí člověka se zdravotním postižením. Proto mě zajímá, jaké možnosti zaměstnání má takový člověk a jaké výhody to přináší jak samotnému člověku se zdravotním postižením, tak i zaměstnavateli, který tyto osoby zaměstnává.

Bohužel v současné době neexistuje mnoho obchodních společností, které přímo zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Podle mého názoru zaměstnavatelé mají strach zaměstnat tyto osoby. Ale proč? Bojí se snad, že by to pro ně bylo příliš nákladné nebo by snad odvedená práce nebyla v takové kvalitě, jako od zaměstnanců, kteří nejsou zdravotně postižení? Domnívám se, že tyto osoby mohou vykonávat práci stejně dobře, možná i lépe než ostatní zaměstnanci na stejné pozici.

Obchodní společnosti, které přímo zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, již přišly na to, že není třeba mít strach ze zaměstnávání těchto osob. Zjistily totiž, že díky příspěvkům od státu to pro ně není tak nákladné, jako si myslely a navíc jim to přinese další výhody. Zařadí se mezi sociálně zodpovědné zaměstnavatele, odliší se od konkurence a stoupnou jak v očích veřejnosti, tak i obchodních partnerů.

Nejen pro zaměstnavatele, ale i pro samotné osoby se zdravotním postižením je možnost zaměstnání velmi zajímavá. Pro tyto osoby je to ohromná příležitost, jak se zapojit do kolektivu, získat nové zkušenosti a přátele. Může to napomoci i ke zlepšení nejenom jejich duševního, ale i fyzického stavu.

CÍLE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Cílem této bakalářské práce je předložit zaměstnavateli Nyklíček a spol. s r.o. návrh, jakým způsobem lze u tohoto zaměstnavatele zaměstnat osoby se zdravotním postižením a to tak, aby to bylo nejen ekonomicky, ale i morálně výhodné.

Pokládám si dvě výzkumné otázky a následně, na základě těchto výzkumných otázek, vyslovuji tyto hypotézy:

Výzkumná otázka č. 1: Jaký způsob plnění povinného podílu je pro zaměstnavatele Nyklíček a spol. s r.o. nejvýhodnější?

Hypotéza č. 1: Předpokládám, že nejvýhodnějším způsobem plnění povinného podílu pro daného zaměstnavatele je přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Výzkumná otázka č. 2: Využívá zaměstnavatel Nyklíček a spol. s r.o. možnosti přímého zaměstnání osob se zdravotním postižením a je si vědom možné úspory nákladů?

Hypotéza č. 2: Předpokládám, že zaměstnavatel přímo nezaměstnává osoby se zdravotním postižením. Taktéž se domnívám, že si zaměstnavatel není vědom úspory nákladů, kterou by mohly získat pomocí příspěvků od Úřadu práce.

Při psaní mé bakalářské práce postupuji následovně: prostuduji odbornou literaturu související s pracovně právními vztahy a zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a z těchto poznatků napíši teoretickou část práce. V analytické části analyzuji dokumenty a sdělení, které mi poskytl zaměstnavatel, a využiji poznatky z teoretické části. Všechny informace, které jsem doposud shromáždila, použiji v poslední části bakalářské práce, kde podám zaměstnavateli vlastní návrhy řešení. V závěru práce zhodnotím vlastní návrhy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich klady a zápory a ekonomické dopady pro zaměstnavatele.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Teoretická část bakalářské práce se věnuje základním pojmům z oblasti pracovního práva, které upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dále definuje pojmy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením dle platných právních předpisů České republiky. Zabývá se také problematikou odměňování zaměstnanců, účtováním o mzdách a zdaněním příjmů zaměstnavatele, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Nechybí ani část věnovaná ekonomickým aspektům, tedy výsledku hospodaření a způsobu financování společnosti.

1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy vznikají tehdy, dojde-li k souhlasu mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a zaměstnavatelem. Mezi základní pracovně právní vztahy lze zařadit pracovní poměr a pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Zaměstnavatel musí vůči svým zaměstnancům dodržovat určité zásady a to zejména rovné zacházení, spravedlivé odměňování a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce. V pracovněprávním vztahu se vykonává tzv. závislá práce. Jedná se o práci, která je vykonávána ve vztahu podřízenosti zaměstnance a nadřízenosti zaměstnavatele, jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele. Tato práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci a na náklady zaměstnavatele. Závislou práci vykonává sám zaměstnanec osobně na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě (1,2).

1.2 Účastníci pracovně právních vztahů

Mezi účastníky pracovně právních vztahů dle zákoníku práce patří zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnancem a zaměstnavatelem může být fyzická osoba, která má právní osobnost a je svéprávná. Zaměstnavatelem může být i právnická osoba, o které

zákon stanoví, že má právní osobnost. Právní osobností se rozumí mít způsobilost k právům a povinnostem v rámci právního řádu. Svěprávností se fyzická osoba zavazuje k povinnostem, které pro sebe nabyla vlastním právním jednáním. Těchto dvou podmínek se fyzická osoba nemůže vzdát a to ani z části (27).

1.2.1 Zaměstnavatel

Podle §7 zákoníku práce se pod pojmem zaměstnavatel rozumí „*osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“. Způsobilost fyzické osoby brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let. Zaměstnavatel je rovněž povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci v souvislosti s pracovními podmínkami, odměňováním, odbornou přípravou a příležitostmi k dosažení funkčního nebo jiného postupu při zaměstnání (1).

Právní úkony zaměstnavatele činí jménem zaměstnavatele jeho statutární orgán¹. Zaměstnavatelem může být (1,3):

- fyzická osoba (osoba samostatně výdělečně činná)
- občan, který chce přijmout do pracovního poměru druhého občana,
- právnická osoba (obchodní společnosti, příspěvková organizace, aj.),
- obec jako veřejnoprávní korporace,
- stát – je-li účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika, stát se stane právnickou osobou a zaměstnavatelem. Jménem České republiky pak jedná organizační složka státu, která zároveň vykonává i práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů

¹ Statutárním orgánem u akciové společnosti a družstva je představenstvo, u komanditní společnosti to jsou komplementáři, u společnosti s ručením omezením je to jeden nebo i více jednatelů (30)

1.2.2 Zaměstnanec

Zaměstnancem je podle §6 zákoníku práce „*fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“. Způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnanec vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Je zakázáno, aby zaměstnavatel sjednal jako den nástupu do práce den před ukončením povinné školní docházky zaměstnance (1).

1.3 Vznik pracovního poměru

Před vznikem pracovního poměru dochází k výběru fyzických osob ucházejících se o zaměstnání. Zaměstnavatel si může hledat nové zaměstnance sám nebo k tomu může napomoci personální agentura nebo pobočka Úřadu práce. Pokud se rozhodne zaměstnavatel zaměstnat na volné pracovní místo osobu ze zahraničí, je povinen toto volné místo nahlásit na pobočce Úřadu práce (3,5).

Na základě pohovoru s uchazeči o zaměstnání zaměstnavatel hodnotí, zda je uchazeč vhodný na danou pozici. Zkoumá jeho dovednosti, kvalifikaci nebo zvláštní schopnosti vhodné pro zvolenou pozici. Zaměstnavatel je povinen seznámit fyzickou osobu (zaměstnance) s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy. Dále je povinen seznámit zaměstnance s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování. Dojde-li k odsouhlasení podmínek týkajících se pracovního poměru, nic nebrání vzniku pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (1,5)

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce). Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. V souladu s ustanovením §34 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat (1,5):

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat
- místo výkonu práce
- den nástupu do práce

Kromě těchto informací mohou být dále v pracovní smlouvě obsažena další ujednání, například zkušební doba, nebo zda jde o pracovní poměr na dobu určitou. Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. Dle ustanovení §32 zákoníku práce je nutné, aby se před uzavřením pracovního poměru podrobily všechny fyzické osoby, bez ohledu na jejich zdravotní stav, vstupní lékařské prohlídce. Pokud se fyzická osoba nepodrobí zdravotní prohlídce, může být považována za zdravotně nezpůsobilou k výkonu povolání (1, 4).

1.4 Povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Zákon o zaměstnanosti v § 81 stanovuje, za jakých podmínek je zaměstnavatel povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatel zaměstnávající více jak 25 přepočtených zaměstnanců v pracovním poměru, je povinen zaměstnávat tyto osoby ve výši povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců společnosti. Povinný podíl činí 4 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců (6).

Zákon o zaměstnanosti nabízí zaměstnavatelům ke splnění povinného podílu tři způsoby (6):

- přímé zaměstnání osob se zdravotním postižením
- odvod do státního rozpočtu
- náhradní plnění - odebrání výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům

Tyto tři způsoby plnění povinného podílu dle zákona o zaměstnanosti lze kombinovat (5,6).

1.4.1 Odvod do státního rozpočtu

Pokud se zaměstnavatel přímo nezaměstnává osoby se zdravotním postižením, ani neodebírání výrobky či služby od zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, je povinen provést odvod do státního rozpočtu, jehož výše dle §82 zákona o zaměstnanosti činí „*za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla*“ (6).

Pro výpočet odvodu do státního rozpočtu si zaměstnavatel vypočítá svůj průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá jako podíl celkového počtu odpracovaných hodin všemi zaměstnanci v pracovním poměru (nikoliv práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) a to včetně práce přesčas navýšené o neodpracované hodiny:

- z důvodu čerpání dovolené
- z důvodu překážek na straně zaměstnavatele
- z důvodu placených překážek na straně zaměstnance
- z důvodu pracovní neschopnosti a z důvodu ošetřování člena rodiny

a celkového ročního fondu pracovní doby bez svátků (5,6).

Pokud je výsledek nižší než 25, zaměstnavatel není povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. V případě, je-li průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců vyšší než 25, vypočítají se z toho 4 %, které určí povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Výpočty se provádějí na dvě desetinná místa. V případě peněžitého plnění se částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Odvod do státního rozpočtu se realizuje přes pobočku Úřadu práce, a to nejpozději do 15. února následujícího roku (5,6).

1.4.2 Náhradní plnění

Zaměstnavatel, který přímo nezaměstnává osoby se zdravotním postižením a ani neodvádí peníze do státního rozpočtu, může odebírat výrobky a služby nebo zadávat zakázky zaměstnavateli zaměstnávajícího více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Lze odebírat výrobky a služby i od osoby zdravotně postižené, která je osobou samostatně výdělečně činnou a nezaměstnává žádné zaměstnance. Zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením mohou poskytnout své výrobky a služby v maximální výši 36 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku² (5,6).

Výpočet náhradního plnění, tedy plnění povinného podílu způsobem kdy zaměstnavatel odebírá výrobky nebo služby od zaměstnavatele zaměstnávajícího většinu osob se zdravotním postižením, upravuje vyhláška č. 518/ 2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výpočet je definován v §18 této vyhlášky, kde je uvedeno, že „ z celkového objemu plateb, uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) zákona (dále jen "dodavatel") ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí“ (28).

Za rok 2014 může zaměstnavatel odebrat za jednoho zaměstnance v náhradním plnění výrobky a služby v celkové částce maximálně 878 688 Kč. Subjekty poskytující náhradní plnění v podobě dodávání výrobků a služeb jsou povinny vést evidenci obsahující identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty (5,6).

² Průměrná mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2013 činí 24 622 Kč (7).

1.5 Osoby se zdravotním postižením

Kdo je osobou se zdravotním postižením definuje §67 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle tohoto ustanovení se za osoby se zdravotním postižením považují:

- **fyzické osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními ve třetím stupni** - osoba ve třetím stupni invalidity je ze zákona osobou s těžším zdravotním postižením. Zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením přináší jak pro samotné osoby, tak i pro zaměstnavatele mnohé výhody - jedná se o daňové výhody, dotace a příspěvky. Osoby s těžším zdravotním postižením lze pro výpočet povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením započítat třikrát, zatímco pro počítání výše příspěvků a dotací u chráněných pracovišť jsou započítávány pouze jednou (5).
- **fyzické osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními ve druhém nebo prvním stupni** - osoba v prvním nebo druhém stupni invalidity je ze zákona osobou se zdravotním postižením. Skutečnost, že se jedná o osobu ve druhém nebo prvním stupni invalidity dokládá Rozhodnutím o invaliditě nebo Rozhodnutím o přiznání invalidního důchodu, případně posudkem orgánu sociálního zabezpečení (5, 6).
- **osoby zdravotně znevýhodněné** - od 1. ledna 2012 označení „Osoby zdravotně znevýhodněné“ neexistuje. U osoby, u které krajská pobočka Úřadu práce rozhodla, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, platí toto rozhodnutí na dobu, na kterou bylo vydáno, nejdéle však do 1. 1. 2015. Dle §67 odst. 2, písm. b) zákona o zaměstnanosti budou po dobu platnosti těchto rozhodnutí osoby se zdravotním postižením považovány za osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity (5).

Za osoby se zdravotním postižením se považují i osoby, u kterých bylo rozhodnuto, že nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců od data tohoto rozhodnutí. Evidenci osob se zdravotním postižením vede krajská pobočka Úřadu práce (5).

1.5.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnanci se zdravotním postižením mají stejná práva a povinnosti v pracovním procesu jako ostatní zaměstnanci. Zákoník práce v některých ustanoveních tyto zaměstnance zvýhodňuje a to z důvodu jejich zdravotního stavu a sociálního postavení. Aby mohlo dojít k uzavření pracovního poměru, musí mít osoba se zdravotním postižením, jako každá jiná fyzická osoba, právní osobnost a být svéprávná. Vznik pracovního poměru s osobami se zdravotním postižením je totožný jako u ostatních zaměstnanců tzn., že se zakládá pracovní smlouvou, nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele, který nemá zkušenosti se zaměstnáním těchto osob, je důležité udělat první krok a to ve formě auditu pracovních míst. Tento krok společnosti odpoví na otázku, koho může zaměstnat respektive pro jaký typ zdravotního postižení je pracoviště přizpůsobené (5, 16).

1.6 Podpora při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, mohou získat od Úřadu práce nebo Ministerstva práce a sociálních věcí příspěvek na činnost spojenou s jejich zaměstnáváním. Podmínky pro získání příspěvku ovlivňuje řada faktorů, mezi které patří situace na trhu práce nebo zákonná úprava (5).

Existuje několik možností, jak zaměstnat osoby se zdravotním postižením a zároveň získat od Úřadu práce příspěvek na zřízení pracovních míst vhodných pro tyto osoby. Mezi tyto možnosti lze zařadit (5,6):

- chráněné pracovní místo
- společensky účelné pracovní místo

1.6.1 Společensky účelné pracovní místo

Společensky účelné pracovní místo je místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce. Jedná se tedy o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Toto pracovní místo je zřizováno na základě dohody zaměstnavatele s pobočkou Úřadu práce. Pokud zaměstnavatel zřizuje více jak 5 společensky účelných pracovních míst, musí předložit Úřadu práce odborný posudek na tato místa. Doba, na kterou má být společensky účelné pracovní místo zřízeno, není zákonem stanovena, doporučuje se ale od 6 do 24 měsíců. Existují tři formy příspěvku od Úřadu práce na společensky účelné pracovní místo a to návratná finanční pomoc, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů a jiný účelově určený příspěvek. Výše příspěvku je odvozena od míry nezaměstnanosti (5,6).

- pokud je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice vyšší než míra nezaměstnanosti v okrese, kde má zaměstnavatel sídlo, příspěvek může být ve výši až 4násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jedno společensky účelné pracovní místo. V situaci, kdyby byla uzavřena dohoda na více než 10 pracovních míst, může příspěvek činit maximálně 6násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (5,6).
- pokud je míra nezaměstnanosti v České republice stejná nebo nižší než v okrese, kde má zaměstnavatel sídlo, může činit výše příspěvku na jedno společensky účelné místo až 6násobek a při vytvoření 10 pracovních míst až 8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí přechodního kalendářního roku (5,6).

V roce 2013 činila průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 24 622 Kč. Výše příspěvku by se za rok 2014 pro 4násobek rovnala částce 98 488 Kč, pro 6násobek 147 732 Kč a pro 8násobek 196 976 Kč (7).

1.6.2 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením vytvořené na základě písemné dohody zaměstnavatele s krajskou pobočkou Úřadu práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno minimálně 3 roky. Příspěvek se může poskytnout v případě, že zaměstnavatel nemá daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a ani na jeho penále (5,6).

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout **příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**, který hradí náklady, které jsou přímo spjatý se zřízením chráněného pracovního místa. Jedná se o náklady na úpravu a vybavení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Příspěvek může být poskytnut ve výši (5,6):

- maximálně 8násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí přechozího roku pro osobu se zdravotním postižením v prvním a druhém stupni invalidity. Výše příspěvku činí pro rok 2014 částku 196 976 Kč (6,7).
- maximálně 12násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího roku pro osobu se zdravotním postižením ve třetím stupni invalidity. Výše příspěvku činí pro rok 2014 částku 295 464 Kč (6,7).
- maximálně 10násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího roku v případě, pokud zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce více jak 10 chráněných pracovních míst pro osobu se zdravotním postižením v prvním a druhém stupni invalidity. Výše příspěvku činí pro rok 2014 částku 246 220 Kč (6,7).
- maximálně 14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího roku v případě, pokud zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce více jak 10 chráněných pracovních míst pro osobu se zdravotním postižením ve třetím stupni invalidity. Výše příspěvku činí pro rok 2014 částku 344 708 Kč (6,7).

Existuje také **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**. Dohodu k tomuto příspěvku je možné uzavřít po uplynutí 12 měsíců od doby, kdy bylo zřízené chráněné pracovní místo obsazeno nebo od doby vymezení chráněného pracovního místa. Podmínka pro poskytnutí tohoto příspěvku je stejná, jako podmínka pro příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Roční výše příspěvku může být pro rok 2014 maximálně 48 000 Kč (5,6).

Úřad práce také poskytuje zaměstnavateli **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**. Na tento příspěvek má nárok zaměstnavatel, který zaměstnává více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek je poskytován formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a další náklady. Výše příspěvku činní pro rok 2014 maximálně částku 8 000 Kč měsíčně a jsou jím nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy a platy na zaměstnance se zdravotním postižením. Pro stanovení výše příspěvku se od skutečně vynaložených prostředků odečítají částky odpovídající poskytnuté naturální mzdě, náhradám poskytnutých při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, srážkám ze mzdy určených k uspokojení závazků zaměstnance. Příspěvek je poskytován za uplynulé čtvrtletí (5,6).

1.7 Odměňování

Každý zaměstnanec má dle § 109 zákoníku práce nárok získat za vykonanou práci plat, mzdu nebo odměnu za práci. **Mzda** je peněžité plnění poskytované zaměstnanci od zaměstnavatele v soukromém sektoru, to znamená, že zaměstnavatel si sám shromažďuje prostředky na její výplatu. Mzda se sjednává v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanovuje vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (2,10).

Zaměstnavatel je povinen nejpozději v den nástupu do práce vydat zaměstnanci jeden z dokumentů, které jsou uvedeny v přechozím odstavci, ve kterém bude uveden způsob

odměňování a výplatní termín. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda, která od srpna roku 2013 činí 8 500 Kč měsíčně (8, 9).

Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději však do konce následujícího měsíce. Vyplácí se zaměstnanci v penězích, a to v hotovosti nebo převodem na bankovní účet. Zaměstnavatel je povinen vystavit zaměstnanci písemné vyúčtování mzdy, z něhož je zřejmá výše a druh jednotlivých složek mzdy a výše a druh provedených srážek. Zaokrouhluje se na celé koruny nahoru. Zaměstnanec má nárok na mzdu i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje. Není přípustné, aby se odpracovaná doba zaokrouhlovala dolů v neprospěch zaměstnance (1, 17).

Zaměstnanec může získat za vykonanou práci také plat. **Plat** získává zaměstnanec, jehož zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba, kterou zřídilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Znamená to tedy, že zaměstnavatelé využívají pro odměňování svých zaměstnanců převážně veřejné zdroje (prostředky ze státního rozpočtu). Jelikož zaměstnavatel, který je popisován v této práci, podnikatelská v soukromém sektoru, poskytuje tak svým zaměstnancům za odvedenou práci mzdu a z tohoto důvodu není plat v této práci blíže specifikován (1).

1.7.1 Výpočet mezd

Prvním krokem při výpočtu čisté mzdy je výpočet hrubé mzdy, do které se započítává základní mzda, příplatky (příplatek za práci ve ztíženém prostředí, apod.), odměny a náhrady, které náleží zaměstnanci za příslušný měsíc. K této částce se přičte zdravotní a sociální pojištění, které odvádí za zaměstnance zaměstnavatel. Následující tabulka popisuje jednotlivé výše zdravotního a sociálního pojištění. (10).

Tabulka č. 1: Sazby sociálního a zdravotního pojištění pro rok 2013

Druh pojištění	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Pojistné na sociální zabezpečení		
Nemocenské pojištění	0 %	2,3 %
Důchodové pojištění	6,5 % (není ve II. pilíři)	21,5 %
	3,5 % (je ve II. pilíři)	
Státní politika zaměstnanosti	0 %	1,2 %
Celkem	6,5 % nebo 3,5 %	25 %
Pojistné na zdravotní pojištění		
Celkem	4,5 %	9 %

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (11,12))

K hrubé mzdě se přičte 25 % za sociální pojištění a 9 % za zdravotní pojištění, které odvádí za zaměstnance zaměstnavatel. Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Po přičtení těchto částek je známa superhrubá mzda (11,12).

Z tohoto základu se vypočte 15 % jako záloha na daň z příjmů a zaokrouhlí se na celé koruny. Pokud zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, může uplatnit slevy na dani a to (15):

- slevu na poplatníka ve výši 2070 Kč/měsíc
- slevu na vyživovaného manžela, která se uplatňuje ročně ve výši 24 840
- slevu na vyživovaného manžela ZTP/P ve výši 4140 Kč/měsíc
- slevu pro invalidní důchod I. a II. stupně ve výši 210 Kč/měsíc
- slevu pro invalidní důchod III. stupně ve výši 420 Kč/měsíc
- slevu pro držitele průkazu ZTP/P ve výši 1 345 Kč/měsíc
- slevu pro studenta ve výši 335 Kč/měsíc
- daňové zvýhodnění na dítě ve výši 1 117 Kč/měsíc
- daňové zvýhodnění na dítě s průkazem ZTP/P ve výši 2 234 Kč/měsíc.

Po odečtení slev na dani je známa záloha na daň, kterou každý měsíc odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance Finančnímu úřadu. Následuje výpočet sociálního (6,5 % nebo 3,5 %) a zdravotního pojištění (4,5 %) hrazeného zaměstnancem z hrubé mzdy. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Od hrubé mzdy se pak odečte záloha na daň po odečtení slev a dále se odečte sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance. Tímto postupem se získá čistá mzda (11, 12).

1.7.2 Účtování mezd

Mzdy musí být zaúčtovány v období, ve kterém byla práce vykonána nebo za které přísluší zaměstnanci odměna. Konkrétní účetní operace týkající se účtování mezd obsahuje následující tabulka (14).

Tabulka č. 2: Účtování mezd

Účetní operace	Účet	Název účtu
Hrubá mzda	521/331	Mzdové náklady / Zaměstnanci
SP zaměstnanec	331/336	Zaměstnanci / Zúčtování s institucemi SP a ZP
ZP zaměstnanec	331/336	
Záloha na daň	331/342	Zaměstnanci / Ostatní přímé daně
SP zaměstnavatel	524/336	Zákonné SP / Zúčtování s institucemi SP a ZP
ZP zaměstnavatel	524/336	
Výplata mzdy z BÚ	331/221	Zaměstnanci / Bankovní účet
Odvod SSZ z BÚ	336/221	Zúčtování s institucemi SP a ZP / Bankovní účet
Odvod ZP z BÚ	336/221	Zúčtování s institucemi SP a ZP / Bankovní účet
Odvod finančnímu úřadu	342/221	Ostatní přímé daně / Bankovní účet

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (13, 14))

Mzdy se řadí mezi náklady zaměstnavatele a existuje pro ně účet číslo 521 - Mzdové náklady. Zaměstnavateli vzniká závazek vůči zaměstnancům, který se účtuje na účet 331 - Zaměstnanci. Zálohu na daň si hradí zaměstnanec ze své mzdy, proto není pro zaměstnavatele nákladem. Zaměstnavatel ji tak pouze zaúčtuje a odvede finančnímu úřadu. Ze mzdy se zaměstnanci kromě zálohy na daň sráží i pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Pro účtování s institucemi sociálního zabezpečení existuje samostatný účet Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Pojistné platí i zaměstnavatel, kterému sociální a zdravotní pojištění vstupuje do nákladů a účtuje se na účet Zákonné sociální pojištění (14).

1.8 Zdanění příjmů zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů umožňuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením uplatnit slevu na dani z příjmů. Tato sleva se dle § 35 zákona o daních z příjmů týká jak právnických osob, tak i fyzických osob. Sleva představuje částku, o kterou se snižuje daň za zdaňovací období. Zdaňovací období je kalendářní rok, nebo období kratší než nepřetržitě po sobě jdoucích dvanáct měsíců spadajících do kalendářního roku, anebo část těchto uvedených zdaňovacích období (15).

Pro uplatnění této slevy je nutné, aby zaměstnavatel zaměstnával osoby se zdravotním postižením, anebo osoby s těžším zdravotním postižením. Po splnění této podmínky si zaměstnavatel může odečíst slevu dle §35, zákona o daních z příjmů ve výši:

- *„18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část této částky je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo“.*

- „60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky je-li výsledkem ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo“ (15).

Pro výpočet těchto slev je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením. Průměrný roční přepočet se počítá zvlášť pro osoby se zdravotním postižením a zvlášť pro osoby s těžším zdravotním postižením. Způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců je blíže popsán v kapitole 1.4.1 (15).

1.9 SWOT analýza

SWOT analýza je v této práci použita z důvodu celkového zhodnocení a zjištění aktuální pozice společnosti Nyklíček a spol. s r.o. na trhu.

Smyslem SWOT analýzy je zkoumání vnějšího a vnitřního prostředí zaměstnavatele. Při zkoumání vnitřního prostředí analýza identifikuje slabé a silné stránky zaměstnavatele, které znázorňují faktory, které snižují nebo zvyšují vnitřní hodnotu zaměstnavatele. Analýza vnějších faktorů zahrnuje posouzení hrozeb a příležitostí plynoucích pro společnost z jejího okolí. Příležitosti jsou situace, které společnost zvýhodňují před konkurencí a naopak hrozby jsou takové situace, které mohou mít na společnost negativní vliv. Tyto faktory společnost není schopna moc ovlivňovat (21).

1.10 Hodnocení finanční situace podniku

Pro posouzení finanční situace podniku se používá několik finančních ukazatelů. Vzhledem k tomu, že hlavním tématem této práce není finanční analýza zaměstnavatele, tak jsem v této práci vybrala pouze dva finanční ukazatele, kterými jsou:

- **Výsledek hospodaření** - vyjadřuje výsledek hospodaření společnosti v hospodářském roce, tedy rozdíl mezi výnosy a náklady společnosti. Výsledkem je zisk nebo ztráta. Při stanovení výsledku hospodaření vycházíme

z hodnot, které obsahuje výkaz zisku a ztráty. Jedná-li se o ztrátu, společnost neplatí daň z příjmů, jelikož základ daně je menší jak 0 Kč. Pokud ale společnost dosahuje zisku, musí zaplatit daň z příjmů a pokud zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může si uplatnit slevy na dani dle §35 zákona o daních z příjmů (32).

- **Ukazatele zadluženosti** - ukazují do jaké míry je majetek společnosti financován cizími respektive vlastními zdroji. Pro výpočty v této práci jsou použity dva ukazatele zadluženosti a to ukazatel celkové zadluženosti a koeficient samofinancování (22).

Ukazatel celkové zadluženosti vyjadřuje míru krytí firemního majetku cizími zdroji. V ideálním případě by tento ukazatel měl vyjít okolo 50% a vypočítá se tímto způsobem (22):

$$\text{Celková zadluženost} = (\text{Cizí zdroje} / \text{celková aktiva}) * 100$$

Koeficient samofinancování vyjadřuje, do jaké míry je firemní majetek financován vlastními zdroji, a také finanční stabilitu a nezávislost společnosti. Výpočet je následující (22):

$$\text{Koeficient samofinancování} = (\text{Vlastní kapitál} / \text{celková aktiva}) * 100$$

Po sečtení ukazatele celkové zadluženosti a koeficientu samofinancování výsledek nesmí být vyšší jak 100% (22).

Shrnutí teoretické části

V teoretické části bakalářské práce jsou vymezeny, na základě platných právních předpisů České republiky, pojmy z oblasti pracovního práva týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále zde byly vysvětleny některé pojmy z oblasti účetnictví, daní a ekonomiky, které jsou dále použity v analytické a návrhové části této bakalářské práce.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

Analytická část této bakalářské práce představuje zaměstnavatele, tedy společnost Nyklíček a spol. s.r.o. Podstatnou část analytické části tvoří analýza problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením u tohoto zaměstnavatele. Součástí této části bakalářské práce je i stručná analýza finančních výsledků zaměstnavatele v letech 2009-2013.

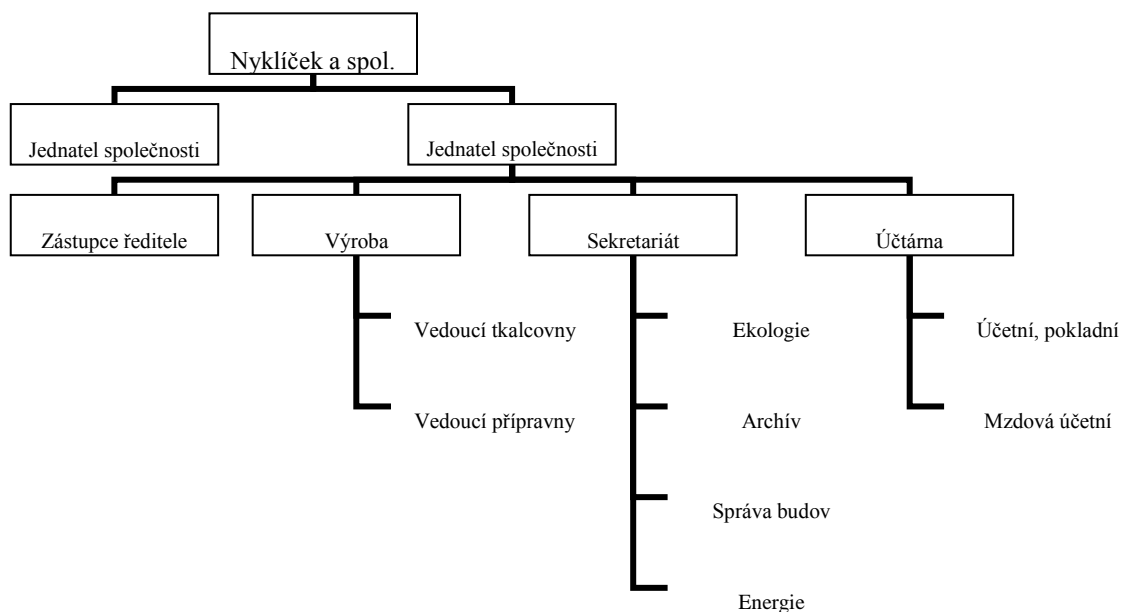
2.1 Základní údaje o zaměstnavateli

Obchodní společnost Nyklíček a spol. s.r.o. je textilní společností sídlící v Královéhradeckém kraji. Patří mezi tradiční české bavlnářské výrobce (18).

Pan Antonín Nyklíček založil již v roce 1883 společnost A. Bernatzky, jež byla tkalcovnou bavlněného, vlněného a hedvábného zboží. Roku 1948 byla společnost dle dekretu prezidenta republiky znárodněna a stala se tak provozovnou státního podniku Tepna a po roce 1989 součástí státního podniku Jasna. 21. prosince 1993 navázala na tradici firmy soukromá společnost Nyklíček a spol. s. r. o. (19).

Základní kapitál činí 5 200 000 Kč. Společnost se specializuje na výrobu plošných textilií tkaním. Stěžejním výrobním programem jsou textilie pro technické účely, především pro automobilový průmysl, zdravotnictví a obuvnictví. Sortiment je dále rozšířen o bytové textilie a košiloviny, které jsou vyráběny hlavně pro zahraniční odběratele. V současné době má společnost dvě provozovny a patří ke stabilním obchodním společnostem textilního průmyslu v České republice (20).

V následujícím obrázku je znázorněna organizační struktura společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.



Obrázek č. 1: Organizační struktura společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (23))

Z obrázku je patrné, že se jedná o liniovou organizační strukturu, kdy nadřízený orgán má pod sebou několik organizačních celků a tyto celky mezi sebou vzájemně spolupracují (17).

2.1.1 SWOT analýza

SWOT analýza je blíže popsána v kapitole 1.10. Analyzuje přednosti, slabé stránky zaměstnavatele a zároveň i příležitosti a hrozby plynoucí z okolí společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.

Silné stránky:

Tradiční česká textilní společnost
 Držitel certifikátu ISO EN 9001:2000
 Dodavatel na evropské trhy
 Moderní technologie

Slabé stránky:

Těžší pracovní podmínky (hluk)
 Marketing

Hrozby:

Ztráta kvalifikovaných zaměstnanců

Dovoz totožných produktů z Asie

Příchod konkurence

Rostoucí náklady energií

Politické aspekty – situace na Ukrajině, zvýšení daní

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Příležitosti:

Modernizace vybavení

Rozšíření nabídky produktů

Navýšení počtu odběratelů

2.2 Zaměstnanci společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.

V roce 2013 společnost evidovala 103 zaměstnanců. Zaměstnanci jsou umístěni ve 2 provozovnách, které mají společné vedení. Následující tabulka uvádí počet zaměstnanců v jednotlivých provozovnách pro rok 2013.

Tabulka č. 3: Počet zaměstnanců dle provozoven

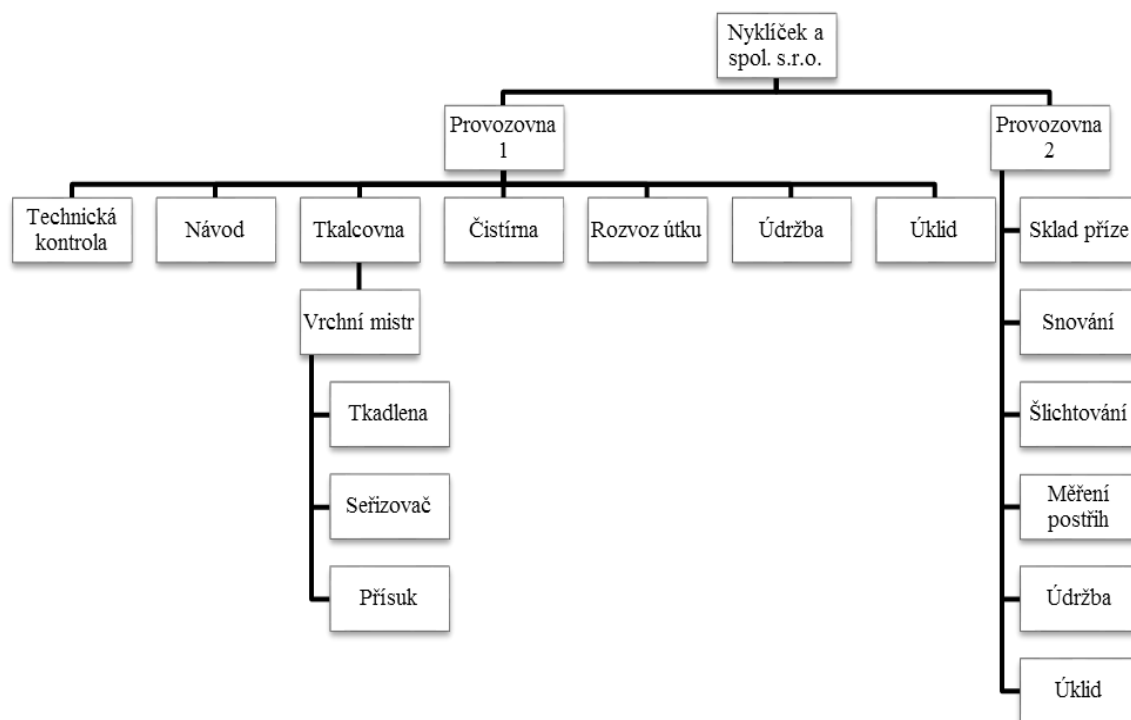
Pozice	Provozovna 1	Provozovna 2
THP zaměstnanci	14	1
Zaměstnanci – provoz	64	24

(Zdroj: vlastní zpracování dle (23))

THP zaměstnanci jsou technickohospodářští zaměstnanci, mezi které můžeme zařadit vedoucí útvaru, účetní, sekretářky a jiné. U zaměstnanců pracujících v samotném provozu se jedná spíše o dělnické pozice jako tkadlena, seřizovač textilních strojů a jiné. Z celkového počtu zaměstnanců pracuje 78 zaměstnanců v provozovně v Novém Městě nad Metují. Jde o provozovnu, kde má tato společnost sídlo. Dalších 25 zaměstnanců pracuje v druhé provozovně, která se nachází v České Skalici.

Pro svou výrobu společnost potřebuje kvalifikované zaměstnance z oblasti textilního průmyslu. Díky odborně vzdělaným zaměstnancům může společnost dále rozvíjet své aktivity v odvětví textilního průmyslu a konkurovat tak dalším textilním společnostem jak z České republiky, ale i ze zahraničí.

Na následujícím obrázku je znázorněn podrobný popis pracovních pozic. Do této struktury nejsou zařazeny pracovní pozice z oblasti vedení společnosti. Jedná se pouze o pracovní pozice v samotném provozu, tedy o dělnické pozice.



Obrázek č. 2: Pracovní pozice

(Zdroj: vlastní zpracování dle (23))

Je patrné, že se jedná o velmi specifické pracovní pozice. Zaměstnavatel dbá na to, aby v první řadě zaměstnával velmi kvalifikované zaměstnance, a zároveň, aby zaměstnával zaměstnance, kteří jeví o práci v tomto oboru zájem a jsou ochotni se dále rozvíjet.

Dle analýzy pracovních pozic existují pracovní místa, která by byla vhodná pro zaměstnání osob se zdravotním postižením. Jedná se o tyto pracovní pozice:

- zaměstnanec čistírny
- skladník/skladnice ve skladu příze
- administrativní pracovník/pracovnice

Následující tabulka uvádí výše průměrných mezd na těchto konkrétních pozicích u zaměstnavatele Nyklíček a spol. s.r.o.

Tabulka č. 4: Průměrné mzdy na vybraných pozicích v roce 2013

Utajené informace

(Zdroj: vlastní zpracování dle (24))

Utajené informace

2.3 Finanční situace společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.

Pro detailnější přiblížení aktuální finanční situace zaměstnavatele jsou v této části bakalářské práci zpracovány vybrané finanční ukazatele. Jedná se zejména o analýzu vývoje výsledku hospodaření v letech 2009 – 2013, dále pak o způsob financování společnosti.

2.3.1 Výsledek hospodaření

Všechny obchodní společnosti mají stejný cíl, kterým je dosažení zisku. Následující graf zobrazuje výsledky hospodaření v letech 2009-2013 u společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.



Graf č. 1: Vývoj výsledků hospodaření v letech 2009 – 2013

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (25))

Ve všech sledovaných obdobích dosahuje společnost Nyklíček a spol. s.r.o. zisku. V roce 2009 společnost dosáhla nejnižšího zisku ve výši 176 000 Kč, ale v roce 2010 byl zaznamenán rapidní nárůst zisku až do výše 3 478 000 Kč, který ještě pozvolna vzrostl v roce 2011 na částku 3 487 000 Kč. Tento velký nárůst byl zapříčiněn razantním zvýšením tržeb z prodeje zboží, výrobků a služeb ve výši 104,25 milionu Kč. V roce 2012 ale výše zisku opět poklesla zhruba o polovinu oproti roku 2011 a tento trend pokračoval i v roce 2013, kde se zisk opět rapidně propadl až na částku 494 000 Kč. Důvodem tohoto poklesu byl pokles tržeb, který byl způsoben ukončením spolupráce s jedním z hlavních odběratelů zboží.

2.3.2 Ukazatele zadluženosti

Ukazatel zadluženosti jsou blíže popsány v kapitole 1. 11. Následující tabulka ukazuje poměr mezi financováním pomocí vlastních zdrojů a financováním z cizích zdrojů.

Tabulka č. 5: Celková zadluženost zaměstnavatele

Rok	Cizí zdroje	Vlastní zdroje
2009	76 %	24 %
2010	71 %	29 %
2011	68,20 %	31,8 %
2012	68,05 %	31,95 %
2013	71,9 %	28,1 %

(Zdroj: vlastní zpracování dle (25))

Dle informací plynoucích z tabulky je patrné, že ve všech sledovaných obdobích se dluh společnosti pohybuje v rozmezí od 68 % do 76 %. Znamená to tedy, že společnost je z větší části financována cizími zdroji než zdroji vlastními. Je vidět, že zaměstnavatel z počátku sledovaného období úspěšně splácel úvěry. V roce 2013 ale došlo opět k navýšení zadluženosti, znamená to tedy, že zaměstnavatel byl nucen vzít si další úvěr na provoz společnosti.

Vzhledem k předmětu podnikání zaměstnavatele se dá i v dalších letech předpokládat podobný vývoj zadluženosti z důvodu financování majetku a výroby. Samotná výroba zakázky je poměrně náročná, jak časově tak i finančně. Zaměstnavatel je nucen mít velké zásoby materiálu na skladě z důvodu potřeby velkého a různorodého množství materiálu. I přesto, že odběratelé platí zálohy, nepostačuje to na pokrytí prvotních nákladů spojených s výrobou zakázky.

2.4 Mzdové náklady a průměrná mzda

Mzdové náklady jsou ovlivněny několika faktory. V první řadě jsou ovlivněny počtem zaměstnanců. Následující tabulka uvádí počet zaměstnanců v letech 2009 – 2013.

Tabulka č. 6: Počet zaměstnanců

Rok	Počet zaměstnanců
2009	96
2010	92
2011	95
2012	95
2013	103

(Zdroj: vlastní zpracování dle (23))

V roce 2013 zaměstnavatel zaměstnával nejvíce zaměstnanců ze všech sledovaných období, a to celkem 103. Se zaměstnáváním těchto zaměstnanců jsou spjaty určité mzdové náklady. Proto je na následujícím grafu zobrazen vývoj celkových mzdových nákladů včetně nákladů na sociální a zdravotní pojištění v rozmezí let 2009 – 2013.

Utajené informace

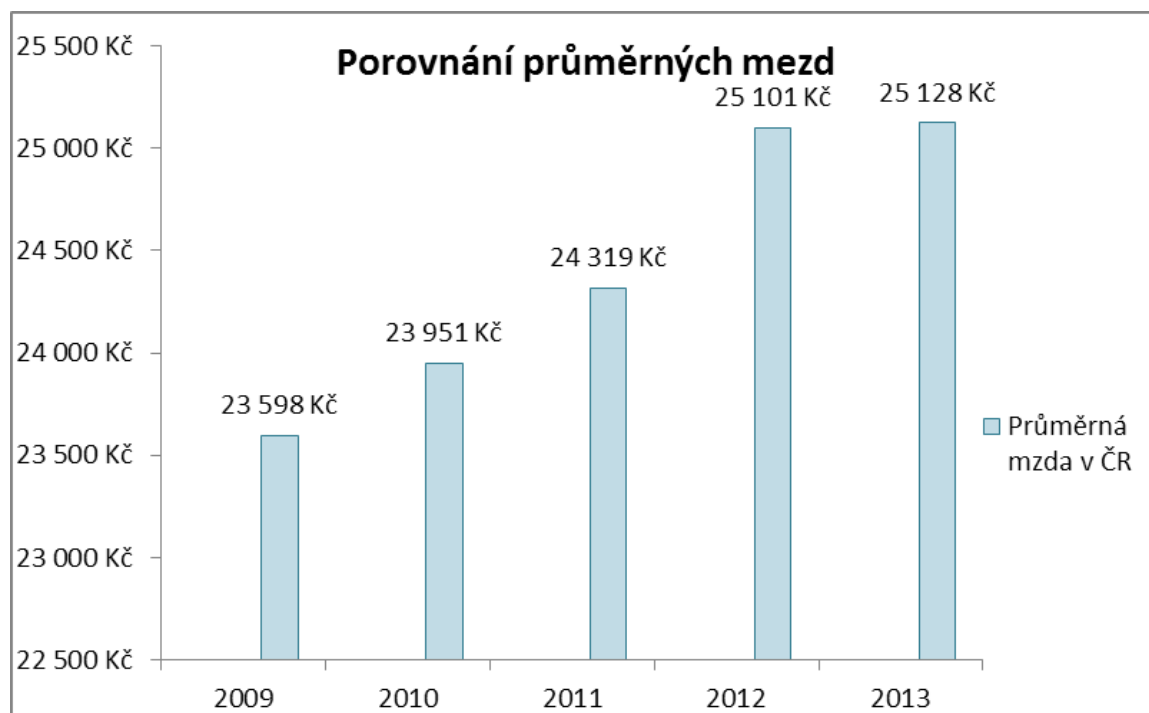
Graf č. 2: Vývoj mzdových nákladů v období 2009 – 2013

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (25))

Utajené informace

Následující graf zobrazuje vývoj průměrných mezd u zaměstnavatele Nyklíček a spol. s.r.o. v porovnání s průměrnými mzdami České republiky vždy ke konci roku. Jedná se o porovnání mezd v rozmezí let 2009 – 2013.

Utajené informace



Graf č. 3: Průměrné mzdy
(Zdroj: Vlastní zpracování dle (7,25))

Utajené informace

2.5 Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením dle §81 zákona o zaměstnanosti ve společnosti Nyklíček a spol. s.r.o.

Společnost Nyklíček a spol. s.r.o. má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením dle §81 zákona o zaměstnanosti, jelikož zaměstnává více jak 25 přepočtených zaměstnanců v pracovním poměru. Svou povinnost plní odvodem do státního rozpočtu, to znamená, že nezaměstnává přímo osoby se zdravotním postižením a ani neodebírá výrobky od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

2.5.1 Průměrný roční přepočet zaměstnanců

V kapitole 1.6.1 je blíže popsán postup výpočtu průměrného ročního přepočtu zaměstnanců. Jak již bylo uvedeno, v roce 2013 společnost zaměstnávala 103 zaměstnanců v pracovním poměru, kteří celkově odpracovali při 8 hodinové pracovní době 208 130 hodin za rok. Přitom v roce 2013 činil celkový roční fond pracovní doby při 8 hodinové pracovní době bez svátků 2016 hodin na 1 zaměstnance (31).

Výpočet:

$208\,130 : 2016 = 103$ přepočtených zaměstnanců

Z tohoto výsledku vypočítáme 4%, které představují povinný podíl:

$103 \times 0,04 = 4,13$ osob se zdravotním postižením

Dle tohoto výpočtu je patrné, že zaměstnavatel Nyklíček a spol. s.r.o. by měl **zaměstnat 4,13 osob se zdravotním postižením**. Jelikož není možné zaměstnat 4,13 zaměstnance, zaměstnavatel zaměstná 4 zaměstnance a za zbytek, tedy za 0,13 zaměstnance odvede peníze do státního rozpočtu nebo odebere výrobky a služby od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

2.5.2 *Odvod do státního rozpočtu*

Postup pro výpočet částky, která má být odvedena do státního rozpočtu popisuje kapitola 1.6.1. K výpočtu potřebujeme znát výši průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém vznikla zaměstnavateli povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením. Pro rok 2013 tato mzda činí 24 622 Kč.

Výpočet:

$$24\,622 \times 2,5 \times 4,13 = 254\,222,15 \text{ Kč}$$

Jelikož se částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru, tak v případě společnosti Nyklíček a spol. s r.o. činí **výše odvodu do státního rozpočtu 254 223 Kč za rok.**

2.5.3 *Náhradní plnění*

Výpočet je podrobněji rozebrán v kapitole 1.6.2. Díky tomuto výpočtu se zjistí, v jaké částce musí zaměstnavatel Nyklíček a spol. s.r.o. odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, aby splnil povinný podíl. Vycházím z údajů, že průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2013 činila 24 622 Kč a že přepočtený počet zaměstnanců společnosti Nyklíček a spol. s.r.o. je 4,13 osob se zdravotním postižením.

Výpočet:

$$x : (24\,622 \times 7) = 4,13$$

$$x : 172\,354 = 4,13$$

$$x = 711\,822,02 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel Nyklíček a spol. s.r.o. by musel ročně **odebrat výrobky či služby v hodnotě 711 822,02 Kč bez DPH.**

2.6 Příspěvky pro zaměstnavatele od Úřadu práce

Jak již bylo popsáno v kapitole 1. 7., existují různé příspěvky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením od Úřadu práce. Jedná se o příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa a příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.

2.6.1 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Tato problematika je blíže rozebrána v kapitole 1.7.1. Výše jednotlivých příspěvků ukazuje následující tabulka.

Tabulka č. 7: Výše příspěvků na vytvoření chráněného pracovního místa

Typ invalidity	1 chráněné pracovní místo	Více než 10 chráněných pracovních míst
Osoby se zdravotním postižením v prvním a druhém stupni	196 976 Kč	246 220 Kč
Osoby s těžším zdravotním postižením	295 464 Kč	344 708 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (6,7))

Z uvedených informací vyplývá, že výše příspěvku od Úřadu práce na vytvoření chráněného pracovního místa je ovlivněna typem invalidity a počtem chráněných pracovních míst, které zaměstnavatel vytvořil. Jedná se o roční maximální výši příspěvku na jedno chráněné místo.

2.6.2 Příspěvek na společensky účelné pracovní místo

Tento druh příspěvku je blíže specifikován v kapitole 1. 7. 2. Výše se odvíjí od míry nezaměstnanosti v okrese, kde má zaměstnavatel sídlo a míry nezaměstnanosti České

republiky. Následující tabulka uvádí přehled nezaměstnanosti v České republice a v okrese, kde má zaměstnavatel sídlo, tedy v okrese Náchod v období od 31. 12. 2012 do 30. 4. 2014.

Tabulka č. 8: Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti	4. čtvrtletí 2012	4. čtvrtletí 2013	1. čtvrtletí 2014
Česká republika	9,4 %	8,2 %	7,9 %
Okres Náchod	8,1 %	6,9 %	6,2%

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (26, 29))

Z uvedených informací vyplývá, že míra nezaměstnanosti v okrese Náchod je ve všech sledovaných obdobích nižší, než míra nezaměstnanosti České republiky. Z tohoto důvodu může zaměstnavatel získat od Úřadu práce příspěvky na společensky účelné pracovní místo ve výši, kterou uvádí následující tabulka.

Tabulka č. 9: Výše příspěvků na zřízení společensky účelného pracovního místa

Míra nezaměstnanosti	1 společensky účelné pracovní místo	Více než 10 společensky účelných pracovních míst
Míra nezaměstnanosti okresu je nižší než v České republice	98 488 Kč	147 732 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování dle (6,7))

Z uvedené tabulky vyplývá, že výše příspěvku od Úřadu práce na zřízení společensky účelného pracovního místa je ovlivněno mírou nezaměstnanosti a počtem zřízených společensky účelných pracovních míst. Jednotlivé výše příspěvku vyjadřují roční maximální výši na jedno společensky účelné pracovní místo.

V této práci se nebudu dále věnovat příspěvkům na společensky účelná pracovní místa, protože tyto příspěvky nedosahují takové výše, jako příspěvky chráněných pracovních

míst. Zaměstnavatel by tak nedosáhl takové úspory nákladů jako při získání příspěvků na chráněná pracovní místa.

Shrnutí analytické části

Analytická část bakalářské práce obsahuje základní informace o zaměstnavateli Nyklíček a spol. s.r.o, které jsou rozšířené o stručnou finanční analýzu. Na základě provedené analýzy pracovních pozic je patrné, že zaměstnavatel má vhodné pozice pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které musí dle §81 zákona o zaměstnanosti zaměstnávat. Tyto údaje jsou dále použity v části věnované vlastním návrhům řešení.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Z analytické části vyplynulo, že zaměstnavatel Nyklíček a spol. s.r.o. je ze zákona povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Z tohoto důvodu tato kapitola představuje několik návrhů obsahující možnosti plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele Nyklíček a spol. s.r.o. Na základě těchto návrhů jsou vyčísleny konkrétní částky, které by zaměstnavatel mohl získat, respektive ušetřit, kdyby zaměstnával osoby se zdravotním postižením. Součástí této části práce je i stručné hodnocení finanční situace zaměstnavatele.

3.1 Hodnocení finanční situace podniku a návrhy na její zlepšení

Na základě stručné finanční analýzy provedené v analytické části této práce jsem došla k závěru, že z pohledu vývoje výsledku hospodaření si společnost nevede špatně. Stabilně se již několik let drží v úrovni zisku, což ji přináší mnohé výhody například v podobě uplatňování daňových slev na daních z příjmů. Dalším ukazatel, který je analyzován v této práci, je ukazatel zadluženosti. Společnost je financována z větší části cizími zdroji, což není špatně ale ani dobře. Vzhledem k předmětu podnikání a rozvoji technologií je společnost nucena neustále inovovat stroje a důsledkem toho si musí brát další úvěry. Ke zlepšení finanční situace společnosti nepomáhají ani odběratelé, kteří platí se zpožděním. Z tohoto důvodu je společnost nucena brát si další úvěry, aby pokryla financování provozu. Ke zlepšení situace by mohlo napomoci zkrácení doby splatnosti pohledávek.

3.2 Pracovní pozice vhodné pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Již v kapitole 2.2 byly uvedeny pozice, které by byly vhodné pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Každá pozice je spjata s různými nároky (dovednosti, vzdělání) na daného zaměstnance. Pokud se ale jedná o zaměstnance se zdravotním postižením, je

nutné ze strany zaměstnavatele učinit některá opatření pro vybudování vhodných pracovních míst pro tyto osoby. Po konzultaci se zaměstnavatelem jsme došli k závěru, že právě tyto tři pozice se jeví jako nejvhodnější pro zaměstnávání těchto osob. Každá pracovní pozice má specifickou pracovní náplň, proto je zde u každé pracovní pozice uveden stručný popis hlavní pracovní náplně.

Zaměstnanec v oddělení čistírny je zodpovědný za kontrolu utkaného zboží vlastní výroby. Najde-li chybu, měl by ji začistit respektive by měl nahlásit výrobní chybu. Po důkladném proškolení zde mohou pracovat osoby s lehčím zdravotním postižením, tedy osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity.

Zaměstnanec ve skladu příze, tedy skladník/skladnice je zodpovědný za výdej a příjem materiálu na sklad, za manipulaci s materiálem, za balení a přípravu zboží k expedici, za vedení skladové evidence a administrativy. Na tuto pozici by bylo vhodnější zaměstnat zde osoby s lehčím zdravotním postižením, tedy osoby v prvním nebo druhém stupni invalidity.

Hlavní pracovní náplní **administrativního pracovníka/pracovnice** je přepisování textů a vkládání dat do počítače, vyřizování korespondence, obsluha kopírovacích strojů, pořizování záznamů z porad a jednání a s tím spojené přípravy (příprava podkladů a informací). Tato pozice je vykonávána v místnostech kancelářského charakteru, proto by se dalo uvažovat o zaměstnání osoby se zdravotním postižením, která potřebuje pro svůj pohyb invalidní vozík nebo osoby ve třetím stupni invalidity.

3.3 Mzdové náklady spojené s navrhovanými pozicemi

Pro zjištění mzdových nákladů zaměstnavatele, které jsou spojeny s navrhovanými pozicemi, je podstatné vypočítat mzdy zaměstnanců na konkrétních pozicích a z výsledků pak vyčíslit předpokládané roční mzdové náklady na těchto pozicích.

Výpočet čisté mzdy

Výpočet čisté mzdy je blíže popsán v kapitole 1.8.1. Při modelovém výpočtu čisté mzdy vycházím z průměrných hrubých mezd, které odpovídají průměrným měsíčním

hrubým mzdám na pozicích, které jsou vhodné pro zaměstnání osob se zdravotním postižením.

V první situaci uvažuji, že se jedná o zaměstnance s částečnou invaliditou (1. nebo 2. stupeň invalidity), který podepsal prohlášení k dani. Je zaměstnán na pozici skladníka ve skladu příze na základě pracovní smlouvy.

Utajené informace

Tabulka č. 10: Mzda 1 – skladník

Utajené informace

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Utajené informace

V další situaci uvažuji, že se jedná o administrativního pracovníka/pracovnici s těžším zdravotním postižením (3. stupeň invalidity), který podepsal prohlášení k dani.

Utajené informace

Tabulka č. 11: Mzda 2 – administrativní pracovník

Utajené informace

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Utajené informace

Ve třetí situaci se jedná o zaměstnance s částečnou invaliditou (1. nebo 2. stupeň invalidity), který je zaměstnán v oddělení čistírny a podepsal prohlášení k dani.

Utajené informace

Tabulka č. 12: Mzda 3 – zaměstnanec oddělení Čistírny

Utajené informace

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Utajené informace

Následující tabulka uvádí přehled účetních operací vztahujících se ke mzdám, které je zaměstnavatel povinen zanést do účetnictví v době, ke které se mzdy vztahují – nejčastěji každý měsíc. Popis jednotlivých předkontací je blíže uveden v kapitole 1.8.2.

Tabulka č. 13: Účtování mezd

Utajené informace

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Do mzdových nákladů zaměstnavatele vstupují hrubé mzdy a zákonné srážky hrazené zaměstnavatelem. Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnanci, zálohy na daních nevstupují zaměstnavateli do nákladů, ale zaměstnavatel je pouze povinen tyto částky odvést finančnímu úřadu, respektive orgánům státní správy. Díky těmto informacím lze určit předpokládané mzdové náklady zaměstnavatele, které by vznikly v souvislosti se zaměstnáním osob se zdravotním postižením na pozicích, které byly navrženy právě pro tyto osoby. Následující tabulka uvádí přehled předpokládaných mzdových nákladů navrhovaných pozic.

Tabulka č. 14: Souhrn měsíčních a ročních mzdových nákladů

Utajené informace

(Zdroj: Vlastní zpracování)

Utajené informace

3.4 Návrhy pro plnění povinného podílu u zaměstnavatele Nyklíček a spol. s.r.o.

Tato kapitola obsahuje návrhy pro zaměstnavatele v souvislosti s plněním povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Jedná se o návrhy, díky kterým by zaměstnavatel získal, respektive ušetřil finanční prostředky a mohl tak snížit celkové náklady.

Návrh č. 1:

V tomto návrhu budu vycházet z předpokladu, že zaměstnavatel zaměstnává 2 osoby s lehčím zdravotním postižením a za zbytek povinného podílu, tedy 2,13 zaměstnance odvádí peníze do státního rozpočtu.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku pro 1 osobu s lehčím zdravotním postižením: až 196 976 Kč/rok

Výše příspěvku pro 2 osoby s lehčím zdravotním postižením: až 393 952 Kč/rok

Príspevek na provoz chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku na 1 chráněné místo: až 48 000 Kč/rok

Výše příspěvku na 2 chráněná místa: až **96 000 Kč/rok**

Sleva na dani dle 35 zákona o daních z příjmů:

Sleva na dani pro 1 osobu s lehčím zdravotním postižením: 18 000 Kč/rok

Sleva na dani pro 2 osoby s lehčím zdravotním postižením: **36 000 Kč/rok**

Úspora na odvodu do státního rozpočtu:

123 110 Kč/rok

Odvod do státního rozpočtu:

Výpočet: $24\,622 \times 2,5 \times 2,13 =$ **131 113 Kč/rok**

Celková částka, kterou může zaměstnavatel získat, respektive ušetřit, činí po odečtení částky za odvod do státního rozpočtu **517 949 Kč/rok**.

Se zaměstnáním těchto osob samozřejmě vznikají mzdové náklady. Pro výpočet mzdových nákladů použijí předpokládané mzdové náklady, jejichž výpočet je blíže uveden v kapitole 3.3. Uvažují, že zaměstnavatel zaměstnává uchazeče z řad osob se zdravotním postižením na pozicích, které jsou vhodné pro osoby s částečnou invaliditou. Vhodné pracovní pozice pro tyto osoby jsou blíže uvedeny v kapitole 3.2. V tomto případě tedy zaměstnavatel zaměstnává 2 zaměstnance, důsledkem toho zaměstnavateli vznikají tyto roční mzdové náklady:

Utajené informace

Po odečtení mzdových nákladů od částky, kterou zaměstnavatel ušetří při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnavatel i tak ušetří, respektive získá **32 333 Kč/rok**.

Návrh č. 2

V tomto návrhu vycházím z předpokladu, že zaměstnavatel zaměstnává 2 osoby s lehčím zdravotním postižením, za 2 zaměstnance odvádí peníze do státního rozpočtu a zbytek, tedy 0,13 plní odebíráním výrobků a služeb.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku pro 1 osobu s lehčím zdravotním postižením: až 196 976 Kč/rok

Výše příspěvku pro 2 osoby s lehčím zdravotním postižením: až **393 952 Kč/rok**

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku na 1 chráněné místo: až 48 000 Kč/rok

Výše příspěvku na 2 chráněná místa: až **96 000 Kč/rok**

Úspora na odvodu do státního rozpočtu: **123 110 Kč/rok**

Sleva na dani dle 35 zákona o daních z příjmů:

Sleva na dani pro 1 osobu s lehčím zdravotním postižením: 18 000 Kč/rok

Sleva na dani pro 2 osoby s lehčím zdravotním postižením: **36 000 Kč/rok**

Protože zaměstnavatel je povinen zaměstnat 4,13 osob se zdravotním postižením, musí zbytek povinného podílu splnit odvodem do státního rozpočtu nebo náhradním plněním. Pokud by za 2 zaměstnance odvedl peníze do státního rozpočtu, jednalo by se o částku $(2 \cdot 2,5 \cdot 24622) = \mathbf{123\ 110\ Kč/rok}$. Zbývající část, tedy 0,13 by zaměstnavatel splnil náhradním plněním.

Výpočet: $x : (24622 \cdot 7) = 0,13$
 $x : 172\ 354 = 0,13$
 $x = 22\ 406,02\ \text{Kč bez DPH/rok}$

Jednalo by se o částku **22 406,02 Kč bez DPH /rok**. Vzhledem k předmětu činnosti zaměstnavatele by mohl odebírat výrobky od zaměstnavatele, který vyrábí ochranné pomůcky. Zaměstnavatel tak v tomto případě ušetří, respektive získá částku **503 545, 98 Kč/rok**.

Je nutné ale opět započíst mzdové náklady. V tomto případě se jedná o průměrné mzdové náklady navrhovaných pozic pro osoby s částečnou invaliditou, tedy pro osoby v 1. a 2. stupni invalidity.

Utajené informace

Po odečtení mzdových nákladů od částky, kterou by zaměstnavatel získal, respektive ušetřil po splnění povinného podílu zvolenými způsoby, by mohl zaměstnavatel získat/ušetřit **5 929, 98 Kč/rok**.

Návrh č. 3

V tomto návrhu předpokládám, že zaměstnavatel zaměstnává 1 osobu s těžším zdravotním postižením a 1 osobu s lehčím zdravotním postižením. Zbytek povinného podílu zaměstnavatel plní náhradním plněním

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku na 1 osobu s těžším zdravotním postižením: **až 295 464 Kč/rok**

Výše příspěvku na 1 osobu s lehčím zdravotním postižením: **až 197 976 Kč/rok**

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku na 1 chráněné místo: **až 48 000 Kč/rok**

Výše příspěvku na 2 chráněné místa: **až 96 000 Kč/rok**

Úspora na odvodu do státního rozpočtu: **246 220 Kč/rok**

Sleva na dani dle 35 zákona o daních z příjmů:

Sleva na dani na osobu s těžším zdravotním postižením: **60 000 Kč/rok**

Sleva na dani na osobu s lehčím zdravotním postižením: **18 000 Kč/rok**

Jak již bylo uvedeno v kapitole 1.5, pro výpočet povinného podílu je osoba s těžším zdravotním započítávána 3 krát. Z tohoto důvodu zaměstnavatel je povinen odebrat výrobky a služby ve výši 0,13 zaměstnance.

Odebírání výrobků a služeb:

Výpočet: $x : (24622 \times 7) = 0,13$

$x : 172\,354 = 0,13$

$x = 22\,406,02 \text{ Kč}$

Zaměstnavatel by musel odebírat výrobky služby ve výši **22 406,02 Kč bez DPH**. Jak již bylo uvedeno v předchozím návrhu, vzhledem k předmětu činnosti zaměstnavatele by mohl odebírat výrobky od společnosti, která vyrábí ochranné pomůcky.

Utajené informace

Zaměstnavatel po odečtení mzdových nákladů ušetří **405 637, 98 Kč/rok**.

Návrh č. 4

V tomto návrhu vycházím z předpokladu, že zaměstnavatel zaměstnává 2 osoby s těžším zdravotním postižením. Jak již bylo uvedeno v kapitole 1.5, osoby s těžším zdravotním postižením se pro výpočet povinného podílu započítávají 3 krát. Díky tomu nemusí zaměstnavatel odvádět peníze do státního rozpočtu ani plnit povinný podíl náhradním plnění. V tomto případě stačí, když tyto dvě osoby přímo zaměstná.

Příspěvek na chráněné pracovní místo:

Výše příspěvku pro 1 osobu s těžším zdravotním postižením: až 295 464 Kč

Výše příspěvku pro 2 osoby s těžším zdravotním postižením: až 590 928 Kč

Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa.

Výše příspěvku na 1 chráněné pracovní místo: až 48 000 Kč

Výše příspěvku na 2 chráněná pracovní místa: až 96 000 Kč

Úspora na odvodu do státního rozpočtu: 254 223 Kč/rok

Sleva na dani dle 35 zákona o daních z příjmů:

Osoba s těžším zdravotním postižením: 60 000 Kč

2 osoby s těžším zdravotním postižením: 120 000 Kč

Utajené informace

Po odečtení předpokládaných mzdových nákladů, zaměstnavatel ušetří **575 535 Kč/rok.**

Návrh č. 5

Předpokládám, že zaměstnavatel zaměstnává 3 osoby s lehčím zdravotním postižením a zbytek povinného podílu plním odebráním výrobků a služeb od zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku na 1 osobu s lehčím zdravotním postižením: až 196 976 Kč/rok

Výše příspěvku na 3 osoby s lehčím zdravotním postižením: až 590 928 Kč/rok

Príspevek na provoz chráněného pracovního místa:

Výše příspěvku na 1 chráněné pracovní místo: až 48 000 Kč/rok
Výše příspěvku na 3 chráněná pracovní místa: až 144 000 Kč/rok

Úspora na odvodu do státního rozpočtu: 184 655 Kč/rok

Sleva na dani dle §35 zákona o daních z příjmů:

Sleva na dani na 1 osobu s lehčím zdravotním postižením: 18 000 Kč
Sleva na dani pro 3 osoby s lehčím zdravotním postižením: 54 000 Kč

Výše odebrání výrobků a služeb:

Výpočet: $x : (24622 \cdot 7) = 1,13$
 $x : 172354 = 1,13$
x = 194 760,02 Kč bez DPH/rok

Zaměstnavatel by musel odebírat výrobky a služby v hodnotě **194 760,02 Kč bez DPH/rok**.

Po odečtení částky, za kterou musí zaměstnavatel odebrat výrobky nebo služby, zaměstnavatel ušetří **778 832,98 Kč/rok**.

Utajené informace

Po odečtení mzdových nákladů, zaměstnavatel získá, respektive ušetří, částku **50 398,98 Kč/rok**.

3.5 Porovnání návrhů pro plnění povinného podílu

Následující tabulka uvádí porovnání jednotlivých návrhů pro plnění povinného podílu u zaměstnavatele Nyklíček a spol. s.r.o.

Tabulka č. 15: Porovnání návrhů pro plnění povinného podílu

Z části utajené informace

	Návrh č. 1	Návrh č. 2	Návrh č. 3	Návrh č. 4	Návrh č. 5
Výše příspěvků od ÚP	489 952 Kč	489 952 Kč	589 440 Kč	686 928 Kč	734 928 Kč
Výše odvodu do státního rozpočtu	131 113 Kč	123 110 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
Úspora na odvodu do státního rozpočtu	123 110 Kč	123 110 Kč	246 220 Kč	254 223 Kč	184 655 Kč
Částka pro odebrání výrobků a služeb	0 Kč	22 406,02 Kč	22 406,02 Kč	0 Kč	194 760,02 Kč
Sleva na dani dle § 35	36 000 Kč	36 000 Kč	78 000 Kč	120 000 Kč	54 000 Kč
Mzdové náklady/rok					
Celková částka, kterou může zaměstnavatel získat - ušetřit	32 333 Kč	5 929, 98 Kč	405 638 Kč	575 535 Kč	50 398, 98 Kč

(Zdroj: Vlastní zpracování)

V **návrhu č. 1** by zaměstnavatel získal přímým zaměstnáním osob se zdravotním postižením příspěvek od Úřadu práce, ale i přesto by musel odvést poměrnou část povinného podílu do státního rozpočtu. Díky dosažení zisku by si mohl uplatnit slevu na dani ve výši 36 000 Kč. Po odečtení mzdových nákladů, které jsou spjaté se

zaměstnáním osob se zdravotním postižením, by i tak zaměstnavatel **získal/ušetřil 32 333 Kč/rok.**

V návrhu č. 2 by zaměstnavatel získal přímým zaměstnáním dvou osob s lehčím zdravotním postižením příspěvek od Úřadu práce. Zbytek povinného podílu by plnil odvodem do státního rozpočtu a náhradním plněním. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel dosáhl zisku, mohl by uplatnit slevu na dani ve výši 36 000 Kč. Po odečtení mzdových nákladů by zaměstnavatel **ušetřil/získal 5 929,98 Kč/rok.**

Návrh č. 3 je pro zaměstnavatele velmi zajímavý z pohledu získaných/ušetřených finančních prostředků. Zaměstnáním osob se zdravotním postižením by zaměstnavatel získal příspěvek od Úřadu práce. Částka náhradního plnění by byla v takové výši, ve které je zaměstnavatel schopen odebrat výrobky nebo služby od zaměstnavatele zaměstnávajícího více jako 50% osob se zdravotním postižením. Sleva na dani z příjmů by byla poměrně vysoká a po odečtení mzdových nákladů, které jsou spojeny se zaměstnáním osob se zdravotním postižením, by zaměstnavatel **získal/ušetřil 485 616 Kč/rok.**

Návrh č. 4 je pro zaměstnavatele z pohledu ušetřených/získaných finančních prostředků nejzajímavější. Povinný podíl by splnil přímým zaměstnáním osob se zdravotním postižením a získal by tak příspěvek od Úřadu práce. Sleva na dani by byla ze všech návrhů také nejvyšší a po odečtení mzdových nákladů spojených se zaměstnáním těchto osob by zaměstnavatel **získal/ušetřil 575 535 Kč/rok.**

Návrh č. 5 vychází z předpokladu, že by zaměstnavatel přímým zaměstnáním 3 osob se zdravotním postižením získal příspěvek od Úřadu práce, který by dosahoval nejvyšší částky ze všech návrhů a že zbytek povinného podílu by splnil náhradním plněním. I přes vysokou částku náhradního plnění a mzdových nákladů by zaměstnavatel **získal/ušetřil 50 398,98 Kč/rok.**

Dle porovnání jednotlivých variant by byl pro zaměstnavatele **nejlepší návrh č. 4.** V tomto případě by zaměstnavatel mohl **získat/ušetřit až 575 535 Kč/rok.**

Z provedených analýz a výpočtů je patrné, že i přes zaměstnání dalších zaměstnanců a s tím spojeným zvýšením mzdových nákladů může zaměstnavatel získat, respektive ušetřit finanční prostředky. Tyto volné finanční prostředky může dále investovat, například do marketingu, který je v této společnosti na velmi špatné úrovni. Vzhledem k velké zadluženosti zaměstnavatele, se jeví jako jedno z možných řešení co s volnými finančními prostředky, splácení dluhu a navyšování vlastního kapitálu.

Po konzultaci se zaměstnavatelem jsme došli k závěru, že většina návrhů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je reálná. V současné době zaměstnavatel ví, že bude potřebovat nové zaměstnance na pozice, které jsou navrženy jako ideální pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Důvodem jejich odchodu je ukončení pracovního poměru na dobu určitou a odchod do důchodu. Jedná se o dvě pracovní pozice, které jsou po malých úpravách vhodné k zaměstnání osob se zdravotním postižením. Tím, že by zaměstnavatel nahradil stávající zaměstnance novými, tedy zaměstnanci se zdravotním postižením, by nedošlo k razantnímu zvýšení mzdových nákladů, ale zůstali by zhruba ve stejné výši jako doposud.

Pokud zaměstnavatel zaměstná tyto osoby na pozicích, které se v průběhu roku uvolní, ušetří nemalou částku. Zaměstnavatel také zaměstnáním osob se zdravotním postižením stoupne v očích nejenom veřejnosti, ale i v očích obchodních partnerů. Zařadí se mezi sociálně zodpovědné zaměstnavatele a získá tak větší uznání. Pro samotného člověka se zdravotním postižením by to byla velká příležitost, jak se zapojit do kolektivu, plnit pracovní povinnosti a získat tak nové zkušenosti a přátele.

ZÁVĚR

První část bakalářské práce, tedy část věnovaná teoretickým východiskům, popisuje základní pojmy z oblasti pracovního práva. Uvádí, který zaměstnavatel je povinen plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců a definuje, jakými způsoby lze plnit tento povinný podíl. Dále pojednává o odměňování zaměstnanců za vykonanou práci, o slevách na dani z příjmů zaměstnavatele a o vybraných ukazatelích finanční analýzy.

Analytická část podává základní informace o zaměstnavateli rozšířené o stručnou finanční analýzu. Dále se analytická část zaměřila na analýzu možností pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Na základě těchto údajů jsou v části věnované vlastním návrhům řešení předloženy návrhy pro zaměstnavatele, jakým způsobem lze plnit povinný podíl. Jsou zde vyčísleny konkrétní částky, které může zaměstnavatel získat, respektive ušetřit, pokud by plnil povinný podíl dle těchto návrhů. Vzhledem k částce, kterou zaměstnavatel odvádí do státního rozpočtu, by bylo vhodné zvážit tyto varianty, protože by mohl ušetřit nemalou částku, kterou by pak mohl použít k dalšímu rozvoji společnosti.

Jedním z cílů této bakalářské práce bylo najít odpovědi na dvě výzkumné otázky, které jsem položila v úvodu práce. Domnívala jsem se, že nejvýhodnějším způsobem plnění povinného podílu je přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na základě provedených analýz a výpočtů tuto hypotézu potvrzují, jelikož přímým zaměstnáním osob se zdravotním postižením může zaměstnavatel získat příspěvky od Úřadu práce na pokrytí nákladů spojených se zaměstnáváním těchto osob a může tak ušetřit, respektive získat velmi vysokou finanční částku, kterou může dále efektivně využít.

Ve druhé situaci jsem se domnívala, že zaměstnavatel v současné době přímo nezaměstnává osoby se zdravotním postižením a že si není vědom možné finanční úspory, která by se mohla naskytnout při přímém zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato hypotéza byla potvrzena jen z části, jelikož v současné době zaměstnavatel přímo nezaměstnává žádnou osobu se zdravotním postižením. Na druhou

stranu ale zaměstnavatel věděl o možné úspoře nákladů, netušil ale, že by se mohla pohybovat v takových vysokých částkách, které jsou vyjádřeny v předchozí kapitole.

Cílem této bakalářské práce bylo předložit společnosti Nyklíček a spol. s.r.o. návrh, jakým způsobem lze zaměstnat osoby se zdravotním postižením, aby to bylo pro zaměstnavatele ekonomicky výhodné a zároveň, aby splnil povinnost povinného podílu. Dle mého názoru byl cíl práce splněn.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006
- (2) VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-015-8.
- (3) VYBÍHAL, V., J. PŘIB a T. BERNREITER. *Mzdové účetnictví 2013: praktický průvodce*. 16. vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4627-2.
- (4) CHLÁDKOVÁ, Alena a Petr BUKOVJAN. *Personalistka*. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7357-858-9.
- (5) ČERVINKA, T., P. HŮRKA, Z. LEIBLOVÁ a kol. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. In: *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2012. Kapitola 2, s. 11-95. ISBN 978-80-7263-751-5.
- (6) Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004
- (7) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Průměrné mzdy. *Czso.cz* [online]. 2013 [cit. 2013-11-28]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/2012-pmz>
- (8) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Přehled o vývoji částek minimální mzdy. *Mpsv.cz* [online]. © 2013 [cit. 2013-12-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- (9) VÝPLATA. CZ. Výplata mzdy. *Vyplata.cz* [online]. © 1998 - 2013 [cit. 2013-12-12]. Dostupné z: <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/mzda.php>
- (10) VÝPOČET. CZ. Popis výpočtu čisté mzdy. *Vypocet.cz* [online]. © 2013 [cit. 2013-12-11]. Dostupné z: <http://www.vypocet.cz/popis-vypoctu-ciste-mzdy/>
- (11) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ze dne 20. listopadu 1992.
- (12) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ze dne 20. listopadu 1992.

- (13) ÚČTOVÁNÍ. NET. Účet 521- Mzdové náklady. *Uctovani.net* [online]. © 2010-2013 [cit. 2013-12-11]. Dostupné z:
http://www.uctovani.net/ucet.php?ucet_c=521&popis=Mzdove-naklady&i=219
- (14) ŠTOHL, Pavel. *Učebnice účetnictví*. 9. upravené vydání. Znojmo: Tiskárny Havlíčkův Brod, 2007. ISBN: 978-80-903915-0-5.
- (15) Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů ze dne 20. listopadu 1992
- (16) NADAČNÍ FOND PRO PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. Praktický průvodce „Jak zaměstnat OZP“. *Nfozp.cz* [online]. 2008 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z:
<http://www.nfozp.cz/zamestnavani-ozp/prakticky-pruvodce-jak-zamestnavat-ozp/>
- (17) NEŠČÁKOVÁ, L. a L. Moravcová. *Vnitřní závazné předpisy pro zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony*. Praha: Grada, 2013. ISBN: 978-80-247-4622-7.
- (18) NYKLÍČEK A SPOL. S.R.O. Úvod. *Nyklicekapol.cz* [online]. © 2008 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.nyklicekapol.cz/?language=cs>
- (19) NYKLÍČEK A SPOL. S.R.O. Historie. *Nyklicekapol.cz* [online]. © 2008 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: http://www.nyklicekapol.cz/?page_id=10&language=cs
- (20) NYKLÍČEK A SPOL. S.R.O. Výrobní program. *Nyklicekapol.cz* [online]. © 2008 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z:
http://www.nyklicekapol.cz/?page_id=27&language=cs
- (21) KAŇOVSKÁ, L. *Základy marketingu*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-80-214-3838-5.
- (22) RŮČKOVÁ, P. Finanční analýza – metody, ukazatele, využití v praxi. 2. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2481-2.
- (23) NYKLÍČEK A SPOL. s.r.o. *Organizační řád*. Nové Město nad Metují, 2013.
- (24) Utajené informace
- (25) NYKLÍČEK A SPOL. s.r.o. *Výroční zprávy z let 2009 - 2013*. Nové Město nad Metují, 2014.

- (26) KURZYCZ. Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2014. *Kurzy.cz* [online]. © 2014 [cit. 2014-05-12]. Dostupné z:
<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>
- (27) Zákon č. 89/ 2012 Sb., občanský zákoník ze dne 3. února 2012
- (28) Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti
- (29) INTEGROVANÝ PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Statistiky nezaměstnanosti. *Mpsv.cz* [online]. © 2014 [cit. 2014-05-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- (30) Zákon č. 90/ 2012 Sb., zákon o obchodních korporacích ze dne 25. ledna 2012
- (31) CALENDAR. Fond pracovní doby. *Calendar.sk* [online]. © 1997 - 2014 [cit. 2014-05-12]. Dostupné z: <http://calendar.zoznam.sk/worktime-czcz.php?hy=2013>
- (32) PODNIKATOR. Výsledek hospodaření – zisk a ztráta. *Podnikator.cz* [online]. © 2012 [cit. 2014-05-18]. Dostupné z: <http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/ucetnictvi-a-dane/danova-evidence/n:17022/Vysledek-hospodareni---zisk-a-ztrata>

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Sazby sociálního a zdravotního pojištění pro rok 2013	26
Tabulka č. 2: Účtování mezd	27
Tabulka č. 3: Počet zaměstnanců dle provozoven	33
Tabulka č. 4: Průměrné mzdy na vybraných pozicích v roce 2013	35
Tabulka č. 5: Celková zadluženost zaměstnavatele	37
Tabulka č. 6: Počet zaměstnanců	38
Tabulka č. 7: Výše příspěvků na vytvoření chráněného pracovního místa	42
Tabulka č. 8: Míra nezaměstnanosti	43
Tabulka č. 9: Výše příspěvků na zřízení společensky účelného pracovního místa	43
Tabulka č. 10: Mzda 1 - skladník	47
Tabulka č. 11: Mzda 2 – administrativní pracovník	48
Tabulka č. 12: Mzda 3 – zaměstnanec oddělení Čistírny	49
Tabulka č. 13: Účtování mezd	50
Tabulka č. 14: Souhrn měsíčních a ročních mzdových nákladů	51
Tabulka č. 15: Porovnání návrhů pro plnění povinného podílu	58

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Vývoj výsledků hospodaření v letech 2009 – 2012	36
Graf č. 2: Vývoj mzdových nákladů v období 2009 – 2013	38
Graf č. 3: Průměrné mzdy	38

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Organizační struktura společnosti Nyklíček a spol. s.r.o. 32

Obrázek č. 2: Pracovní pozice 34

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Spol. s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
ZTP	Zvlášť těžké postižení
SP	Sociální pojištění
ZP	Zdravotní pojištění
BÚ	Bankovní účet
THP	Technickohospodářští pracovníci
ÚP	Úřad práce
§	Paragraf

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1. Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě



Registrační číslo ÚP:

CHPM - zřízení

Úřad práce ČR – krajská pobočka v:

OSÚ
S 15

Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postížením

§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma zaměstnavatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k chráněnému pracovnímu místu, které má být zřízeno⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

¹⁾ Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

³⁾ Vyplňte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uvedte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno.

⁵⁾ Nevyplňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

E. Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

F. Předpokládané náklady:

Předpokládané náklady na zřízení chráněného pracovního místa (míst) pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ celkem (v Kč):

Počet chráněných pracovních míst, která mají být zřízena pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ (celkem):

Z toho počet chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením⁷⁾:

G. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání žádosti

Z toho:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením⁶⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele⁸⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kterým zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat bezhotovostním způsobem:

Počet zřizovaných chráněných pracovních míst:

Maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel umístí na chráněných pracovních místech⁹⁾:

⁶⁾ § 67 odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ § 67 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁾ Tzv. „domácí zaměstnanci“.

⁹⁾ Zaměstnavatel může na chráněné pracovní místo (CHPM) v určité profesi umístit více zaměstnanců se zdravotním postižením (tento počet bude sjednán v písemné dohodě). Jde například o kratší pracovní úvazky či o vícesměnné provozy. Na jedno CHPM je možné umístit maximálně 4 osoby se zdravotním postižením v rámci jedné směny (v případě vícesměnného provozu je možné umístit i více osob).

Uved'te bližší specifikaci uzavřených smluv (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „uzavřel“):

--

Uved'te bližší specifikaci srážek ze mzdy (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „provedl“):

Zaměstnavateli ☐ byla ☐ nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

I. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemám zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:

(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části I)

J. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Bezdlužnost lze akceptovat, pouze pokud byla potvrzena ke dni podání žádosti. Lhůtu pro dodání potvrzení o bezdlužnosti stanoví zaměstnavateli Úřad práce.
2. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
3. Charakteristiku chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno (vzor je přílohou této žádosti).
4. Podnikatelský záměr⁹⁾, je-li Úřadem práce požadován.

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

K bodu 1 - potvrzení o bezdlužnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části I, dokládá Úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.

9) Podnikatelský záměr obsahuje zpravidla tyto údaje:

- údaje o předmětu podnikání (stručný popis všech podnikatelských aktivit, druh výrobků a poskytovaných služeb, druh prodávaného zboží apod.),
- analýzu trhu (předpokládaný odbyt výrobků a poskytovaných služeb, údaje o zákaznících a konkurentech, spolupráce s obchodními partnery),
- podnikatelskou strategii včetně možných rizik (použitá technologie, metody prodeje, přednosti a nedostatky podnikatelské činnosti, flexibilita firmy v případě poklesu odbytu),
- údaje ke zřízení pracovního místa (doba nutná k jeho zřízení, výčet nákladů spojených s jeho zřízením),
- finanční zajištění (výše základního kapitálu, výše úvěru),
- ekonomickou kalkulaci (předpokládané roční příjmy a výdaje členěné podle jednotlivých příjmových a výdajových položek, předpokládaný roční zisk),
- závěr – zhodnocení.

Má-li zaměstnavatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

Počet příloh:

Charakteristika chráněných pracovních míst

V případě chráněných pracovních míst ve více profesích, popř. ve stejné profesi s odlišnou charakteristikou, vyplňte pro každou profesi zvlášť.

Profese:

Počet chráněných pracovních míst:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto chráněných pracovních místech

Popis pracovní činnosti:

(Stručně popište pracovní náplň zaměstnanců a uveďte příklady konkrétních aktivit v rámci pracovní náplně)

Popis pracoviště a jeho umístění:

[Stručně popište pracoviště z hlediska jeho přizpůsobení k zaměstnávání osob se zdravotním postižením vzhledem k typu jejich postižení a uveďte, kde se pracoviště nachází. V případě, že se jedná o práce, které jsou vykonávány mimo provozovnu zaměstnavatele (obydlí zaměstnance, úklidové práce, hlídací služby, stavební práce, řídič, stánkový prodej apod.), uveďte pouze to, zda je pracoviště umístěno u odběratele poskytovaných služeb, v obydí zaměstnance či zda se jedná o nepravidelné pracoviště.]

V

dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)